



Division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle

Paul Bouffartigue

► To cite this version:

Paul Bouffartigue. Division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle. Coloquio "Tiempos, actividades, sujetos : una mirada desde la perspectiva de genero", Universidad Complutense de Madrid, Escuela de Relaciones Laborales, Madrid, 18 février 2005, 2005. halshs-00007486

HAL Id: halshs-00007486

<https://shs.hal.science/halshs-00007486>

Submitted on 2 Jan 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Coloquio « Tiempos, Actividades, Sujetos . Una mirada desde la perspectiva de género »
Universidad Complutense de Madrid, Escuela de Relaciones Laborales.
Madrid, 18.02.2005.

Division sexuée du travail professionnel et domestique **Quelques remarques pour une perspective temporelle**

Paul Bouffartique

Introduction

Qu'apporte la perspective temporelle à la compréhension des dynamiques de la division socialement sexuée dans nos sociétés ? Cet immense programme de recherche auquel les participants ont été invités à contribuer, les organisateurs ont eu la bonté - mais pour une partie seulement des intervenants dont j'ai la chance d'être - de le diviser en deux sessions. Dans celle-ci nous sommes incités à réfléchir aux implications des changements intervenant dans le domaine du travail professionnel sur les relations domestiques et de genre.

J'ai choisi, après quelques observations préalables (1) et un état des lieux sommaire (2) de me focaliser sur deux questions, qui n'ont évidemment pas vocation à épuiser le sujet, mais qui me semblent deux entrées intéressantes dans notre questionnement. La première est celle des relations entre la féminisation de la population active et l'évolution de la division du travail entre les genres. On voudrait montrer combien il importe ici d'inscrire les rapports sociaux de sexe dans les dynamiques plus larges de la différenciation sociale, en particulier d'une tendance à la polarisation sociale : selon leurs atouts scolaires et professionnelles les femmes ne sont pas dans la même situation dans le jeu des rapports domestique de genre (3). La seconde est celle des formes contemporaines de la disponibilité temporelle au travail, qui multiplient les obstacles sur le chemin d'une diminution effective et progressiste – au sens d'un recul de toutes les inégalités - de la durée du travail. De ce point de vue l'expérience française de la Réduction du Temps de travail (RTT) est riche d'enseignements (4).

1- Observations préalables

1-1 Toute réflexion générale sur la dynamique des temps sociaux doit prendre en compte des transformations majeures qui ne sont pas directement provoquées par les changements dans les activités économiques et professionnelles : par exemple l'allongement de la scolarisation et du temps de la jeunesse, et, à l'autre extrémité des âges de la vie, la croissance de la population âgée et retraitée. Sans parler de phénomènes aux implications temporelles qui sont probablement d'ordre anthropologique : développement d'une culture de l'immédiateté, crise du rapport à

l'avenir et au passé... Toutes ces mutations ont pourtant de profondes incidences sur les temps sociaux tels qu'ils se réfractent dans la vie professionnelle et familiale. Les propos qui suivent ont un objet plus limité, ils sont focalisés sur la fraction de la population en âge de travailler. Mais on verra qu'on ne peut isoler les différentes échelles temporelles, en particulier celle du « temps de travail » au sens usuel – le temps court de la prestation de travail – ni du « temps de l'emploi » – celui du contrat de travail – ni du « temps de la vie de travail », celui de l'ensemble de la vie professionnelle, de l'âge et des conditions de passage à la retraite qui le caractérisent.

1-2 Le titre de notre colloque est très pertinent, en ce qu'il associe les trois notions de temps, d'activités et de sujets. « Le » temps n'existe pas, même si existe « un » temps dominant, ou une représentation dominante du temps : il existe autant de temps sociaux, hétérogènes, que d'activités humaines et de rapports sociaux dans lesquels elles se réalisent ; et ces temps sont vécus par des sujets concrets, qui font en permanence un travail de mise en sens de ces temps au travers d'« équations temporelles personnelles » (Grossin, 1996). D'où la critique nécessaire des notions telles celles de « conciliation » ou « d'équilibre », ou même de « concordance » entre les temps¹, ainsi que d'« usages » du temps², qui tendent à évacuer la question du contenu et de la qualité des temps pluriels entre lesquels se nouent des relations faites de tensions, de conflits ou au contraire de fécondation. Si l'expérience contemporaine est bien celle de la rareté du temps, rien n'oblige les sociologues à reprendre telle que la catégorie commune de temps comme cette sorte d'enveloppe offerte à chacun, du berceau à la tombe, et qu'il faudrait distribuer entre les diverses activités possibles.

1-3 Le temps est ainsi au cœur des conflits, visibles ou invisibles, qui animent la vie sociale et personnelle. Comme d'autres phénomènes de société, – la « souffrance » ou le « stress » au travail sont de ceux là –, les difficultés de l'élaboration collective de ces conflits ne participent-elles pas des difficultés rencontrées par chacun dans sa vie personnelle pour résoudre sa propre « équation temporelle » ?

1-4 Dans le mouvement en cours de polarisation du temps de travail professionnel entre une fraction sur-occupée de la population active et la fraction sous-occupée, celle qui est franchement exclue plus ou moins durablement du travail joue un rôle plus central qu'il n'y paraît. Si l'on suit Yves Clot (2000), « le temps des chômeurs est devenu trop personnel (faute de) s'inscrire dans les temporalités impersonnelles du travail : sortir de soi afin de faire oeuvre utile ». Le « désœuvrement » des chômeurs serait l'autre face d'un autre « désœuvrement », celui des travailleurs occupés : l'intensification et la dégradation du travail mettent en effet le plus grand nombre en difficulté pour réaliser l'activité demandée selon les critères – d'efficacité, de beauté, d'utilité – de reconnaissance du travail, qui lui donnent sens. Le « temps libre » du travailleur occupé, comme de celui qui est privé d'emploi, n'est alors souvent qu'un « temps mort », hanté par un autre temps rival. Toute perspective temporelle sur les dynamiques de la division sociale des activités dans nos sociétés ne peut faire l'impasse sur cette double donnée d'un chômage de masse et de la détérioration du travail.

¹ Sans être équivalentes ces expressions ont en commun de privilégier la dimension quantitative des temps consacrés aux grandes activités, d'euphémiser la nature conflictuelle de leurs relations, d'écarter *a priori* les personnes sans travail et/ou sans famille, voire de fonctionner comme « métaphore des discriminations de sexe » (Junter-Loiseau, 1999).

² Cela n'enlève rien à l'intérêt des enquêtes en termes « d'emploi du temps », si l'on n'oublie pas que « ce » temps est construit au travers des activités que les sujets et les groupes y réalisent.

2- Un état des lieux sommaire

Comment synthétiser en quelques lignes ces dynamiques temporelles en articulant celles des rapports de genre et celles d'autres rapports sociaux ? J. Gershuny (2000 ; 2003) a mis en évidence, à partir des enquêtes nationales d'emploi du temps dans dix pays développés trois tendances convergentes entre les pays et les sexes, chez les adultes en âge de travailler : 1- une légère augmentation du travail rémunéré par rapport au temps de travail non rémunéré, se traduisant par une augmentation du temps de loisirs, bien que dans certains pays – dont la France – cette dernière tendance s'inverse ; 2 – une certaine convergence dans les emplois du temps féminins et masculins, bien que les femmes continuent d'effectuer l'essentiel du travail non rémunéré et de souffrir de temps de loisirs inférieur ; 3 – pour les deux sexes un renversement de la relation entre le niveau d'éducation et le temps consacré aux loisirs, en faveur de la population moins éduquée.

Cet auteur souligne en même temps qu'au sein de ce schéma général deux modèles sociaux de développement contrastés existent potentiellement. Dans le premier les bons emplois sont exigeants en temps de travail et les services collectifs peu développés, ce qui conduit à une la division sexuée accrue des tâches. Dans le second le temps consacré au travail professionnel est court, y compris dans les emplois qualifiés, les équipements collectifs importants et la division du travail domestique et professionnel plus égalitaire. Dans le premier modèle, « libéral » et « dual », l'élite surinvestie dans le travail n'a que peu de temps disponible pour consommer ses hauts revenus dans des activités à forte valeur ajoutée, alors que la masse des pauvres s'oriente vers la consommation de services de masse, et développe ainsi des emplois de service peu qualifiés. Le second modèle, « social démocrate », est l'inverse de ce dernier. « Ces questions de répartition des horaires de travail et des activités de loisirs s'avèrent en interrelation forte, au-delà de la différenciation sexuelle, avec les problèmes de répartition d'emplois, de distribution des classes sociales et plus généralement de stratification sociale » (Gershuny, 2003. p. 72). Une comparaison entre la Suède et la France montre bien que la distribution sexuelle des emplois du temps est assez variable d'un pays à l'autre, les couples suédois se révélant sensiblement plus égalitaires, du fait, essentiellement, de « différences d'environnement institutionnel et sociétal » (Anxo D., Flood L., Kocoglu Y., 2002 ; Anxo, 2003) : faible différentiel des niveaux de formation et de salaire entre les sexes, moindre diminution du revenu des ménages au moment des naissances, possibilités de modulation sécurisée – garantie de revenu et de retour en emploi - du temps de travail au cours du cycle de vie. Une comparaison Suède/Royaume Uni ou /USA serait doute été plus éclairante encore.³

En France, un grand nombre d'autres travaux, appuyés sur l'enquête INSEE « emploi du temps » ou sur d'autres enquêtes de ce type, permettent une connaissance très fine de la division sexuelle du travail professionnel et domestique, et plus largement de la distribution sociale des activités. La part des hommes dans l'ensemble du travail domestique n'a augmenté que de 12% en France en 20 ans (passant de 23 à 35% de

³ Un article de J. P. Robinson (2003) insiste toute fois sur les convergences des évolutions des temps sociaux en France et aux USA.

1974 1998), ce qui ne représente... que 10 petites minutes supplémentaires par jour : les gains féminins, relatifs (les femmes réalisent 65% de ce travail alors qu'elles en faisaient 77%), et plus encore absolus (elles y consacraient 5 h 20, elles y consacrent 4 h 13 par jour) tiennent beaucoup plus à l'allègement global des tâches domestiques qu'à une meilleure « aide » des hommes. Le temps professionnel des femmes s'est sensiblement accru tandis que celui des hommes diminuait nettement. Du coup l'inégalité sexuée du temps de loisirs quotidien s'est un peu réduite : le temps qu'y consacrent les femmes représente 79% de celui qu'y consacrent les hommes en 1974, et 84% en 1998. Bien qu'inégal selon les configurations domestiques, ce processus est généralisé. Il concerne par exemple aussi les femmes chômeuses, qui, même quand elles ont des enfants, consacrent moins de temps aux tâches domestiques, et plus à la sociabilité, au travail occasionnel, au bricolage et au jardinage (Letrait, 2002).

Les différences globales d'emploi du temps entre hommes et femmes se sont donc atténuées de manière significative (A. Chenu, 2003 ; A. Chenu et N. Herpin, 2002). Ce constat d'ensemble de gains féminins doit être nuancé de multiples manières. Ainsi, ces progrès ne doivent rien à un effet de génération, contrairement au mythe récurrent depuis 20 ans des « nouveaux pères ». Autre exemple, ces auteurs suggèrent que le fait que la durée masculine du travail domestique n'ait plus progressé entre 1986 et 1998 – soit juste avant les débuts des « 35 heures » – peut être imputable à l'allongement parallèle de la durée de leur travail professionnel, surtout chez les plus diplômés.⁴ Chez les hommes les moins diplômés l'allongement des durées de loisirs tient d'abord... à la multiplication des chômeurs.

C'est évidemment dans la sous-population des parents vivant avec des enfants que la division sexuée des tâches est la plus nette, le « travail parental » - au sens strict d'activités directement consacrées aux enfants, « loisirs partagés » avec les enfants exclus - demeurant une prérogative très féminine : quand il y a au moins un enfant de moins de 15 ans, ces activités occupent les mères 1 h 35 par jour, les pères seulement 31 minutes. C'est uniquement dans les cas où la femme est plus qualifiée que son conjoint que l'on observe une division plus égalitaire du temps parental (Lagava, 2002). Même avec une définition plus large du « temps parental », les inégalités sexuées quant à sa prise en charge demeurent fortes, et la seule configuration domestique dans laquelle la femme dispose d'autant de « temps personnel » que l'homme est celle où elle est au foyer tandis que son conjoint travaille à temps plein (Barrère-Maurisson et al., 2001). La présence de jeunes enfants dans le ménage joue un rôle particulièrement catalyseur de la division traditionnelle des rôles de genre dans le domaine des durées du travail professionnel des membres du couple (Fermanian et Lagarde, 1998) et tend à freiner la participation associative (Prouteau et Wolff, 2002). Ces travaux ont également exploré les implications de la stratification sociale au regard du temps, confirmant et précisant les thèses de J. Gershuny : s'opposent ainsi les cadres, qui ont « la propension aux loisirs du temps long la plus forte – surtout pour les loisirs culturels », aux ouvriers pour lesquels cette propension est la plus faible, cette opposition s'originant dans le niveau des « ressources financières et culturelles » et dans « la capacité à user d'un temps de loisir rationné » (Coulangeon, Menger et Roharik, 2002).

⁴ Les auteurs ne tranchent pas entre trois interprétations complémentaires plausibles de l'allongement de la durée du travail des plus diplômés : gains de revenus associés, effet de trajectoires sociales promotionnelles, intérêt du travail.

3- Féminisation du monde du travail et assignation maintenue des femmes au travail domestique.

On est donc en droit d'interroger le contraste, dans un cas comme la France, entre la rapidité de la féminisation du monde du travail salarié – les femmes sont aujourd'hui presque à parité au sein de la population active – et la lenteur de l'évolution de la division du travail parental et du travail domestique, en particulier au « noyau dur » de ces derniers (courses, cuisine, vaisselle entretien du linge et soins matériels aux enfants) (Devereux et Frinking, 2001).

On voudrait montrer que cette tension travaille l'ensemble de l'espace social, même si les manifestations en sont plus visibles chez les catégories de femmes les plus qualifiées, celles qui ont le plus d'atouts dans le jeu des rapports de force et de sens qui se nouent entre les sexes sur la double scène du travail professionnel et du travail domestique.

3-1 Professions libérales ou cadres : subversion dans la reproduction ?

Les modalités de l'accès croissant des femmes aux emplois très qualifiés ne peuvent s'interpréter ni comme une « dévalorisation » de ces emplois, ni seulement par les deux seules deux grilles de lecture les plus courantes : la simple translation vers le haut des discriminations – affectation prioritaire, au nom des « qualités féminines » dans les segments subalternes de la profession –, ou l'adoption des conduites de « transfuge de genre », c'est-à-dire l'alignement sur le modèle professionnel masculin, au prix, fréquent dans ce cas, d'un renoncement à la vie familiale. Certes les deux premiers processus les plus fréquents, ils contribuent à en partie neutraliser les effets de la féminisation des professions les plus qualifiées. On connaît assez bien les mécanismes sur lesquels ils reposent. Notamment les exigences de disponibilité temporelle et spatiale associées aux modèles de la compétition et de la carrière professionnelle – avec le rôle de seuils d'âges sévères et très discriminants, puisque la sélection par la précocité dessert systématiquement les femmes ayant eu des maternités – qui refoulent assez systématiquement les femmes, et d'abord celles qui sont inscrites dans une vie conjugale, vers les fractions dominées de ces groupes professionnels, comme on le voit dans le cas des cadres de la banque (Bouffartigue et Bouteiller, 2004 ; Bertaux-Wiame, 2003).⁵

Mais il existe des pratiques minoritaires, plus subversives, dans lesquelles les femmes ne renoncent ni à leurs ambitions professionnelles, ni à leur vie familiale, au

⁵ La comparaison entre la France et l'Espagne des femmes cadres de la banque montre qu'elles sont dans ce dernier pays davantage placée devant un choix radical, et souvent impossible, entre travail professionnel et vie de famille, tant elles ont hérité de leur mère – elle-même s'étant entièrement consacré au foyer – une conception exigeante des responsabilités de mère, et tant elles sont fortement engagées dans leur activité professionnelle (Callejo et al., 2003)

prix d'un combat permanent sur les deux scènes de leur existence contre les logiques de la division sociale du travail (Lapeyre et Lefeuvre, 2004). Ces deux auteures ont en effet identifié chez les femmes médecins et avocates, un récit « minoritaire, certes, mais bel et bien centré sur des tentatives explicites de « dé-sexuation » des enjeux de la « conciliation travail-famille », porté par des femmes qui « oeuvrent tout autant dans leurs activités professionnelles que dans leur vie personnelle en faveur de « l'interchangeabilité » des hommes et des femmes en matière de travail domestique et éducatif et en matière d'exercice professionnel. Elles cherchent à imposer un nouveau rapport à la carrière professionnelle, calqué sur l'idée d'une indifférenciation des compétences, des capacités et de la disponibilité temporelle en fonction du sexe » (p. 55)..

3-2 Infirmières : des carrières professionnelles plus continues et autonomes

Que les infirmières soient et demeurent très majoritairement des femmes n'est évidemment pas à mettre ici sur le compte des changements dans la composition de sexe monde du travail⁶. Par contre, malgré l'existence structurelle en son sein de fortes contraintes temporelles – fréquence du travail de nuit et des horaires socialement hors norme, faible prévisibilité du travail, pénibilité physique, mentale et psychique des tâches... – cette profession manifeste ces dernières décennies deux changements significatifs : il s'agit désormais majoritairement de femmes ayant une vie de famille, et les carrières professionnelles sont plus longues et plus continues. Comment font-elles donc, non seulement « ici et maintenant », mais dans la durée de leur carrière professionnelle et conjugale, pour gérer les tensions de leur « vie en deux » ? Nous avons pu observer chez elles, outre la mobilisation à un niveau exceptionnel des « compétences temporelles » qui sont celles du genre féminin – ces capacités à gérer, à coordonner, à « jongler » avec des temps hétérogènes – des processus semblables à ceux qui affectent les femmes les plus qualifiées (Bouffartigue et Bouteiller, 2003).

La plupart prennent en effet appui sur leur ancienneté et leur expérience professionnelle pour échapper progressivement, au fil du temps, aux contraintes temporelles les plus fortes associées au travail de nuit, de week-end, à temps plein, et ce, quelle que soit les dynamiques de leur vie familiale. Deux des modalités de leur soumission au modèle sexué de division du travail – la subordination de la carrière professionnelle aux exigences du travail parental et à celles de la carrière du conjoint, ou à l'inverse le renoncement à une vie de couple et/ou aux maternités – semblent minoritaires. Les cursus les plus fréquents se traduisent alors par des « tensions dans l'émancipation » par rapport au conjoint (Bouffartigue et Bouteiller, 2004-a). Ces femmes ont des carrières professionnelles continues ou quasi continues, et le plus souvent à temps plein. Certes, certains nombres de ces cursus sont associés à des ruptures conjugales. Mais ces ruptures peuvent être interprétées, comme a pu l'être plus largement montée de la divortialité dans nos sociétés, comme permises par cette autonomisation économique des femmes, et leurs capacités accrues de résistance à la domination masculine qui en résultent.

Dans une profession typique de celles qui sont construites socialement comme féminines, les traces de contestation de la domination masculine sont sans doute plus difficiles à repérer que chez les précédentes. Mais nos enquêtes nous ont montré qu'on

⁶ Et la masculinisation de cette profession – qui se situe à près de 15% en France – est encore trop timide pour se prêter à une telle lecture .

y trouvait aussi d'autres expressions de cette résistance. Tel est le cas de la lutte contre les processus de culpabilisation qui interdisent aux femmes de s'accorder un temps personnel – si certaines avouent « j'ai toujours l'impression quand je fais quelque chose pour moi d'avoir délaissé les autres », d'autres revendiquent le droit de consacrer à elle même et non pas à autrui le temps libéré par un nouvel horaire. Sans oublier que les infirmières ont animé de grandes luttes sociales dans lesquelles la revendication de reconnaissance de leur profession et de leur qualification était centrale (« ni bonne, ni nonne »).

3-3 Employées peu qualifiées des services : une disponibilité temporelle invisible

Une autre face, bien plus sombre, de la féminisation du salariat, consiste en la poussée des emplois peu qualifiés dans les services aux particuliers : commerce de détail, services à domicile, hôtellerie et restauration. Ce phénomène est lui aussi associé à la mobilisation de « compétences temporelles » fondées sur la disponibilité, voire la corvéabilité, y compris la disponibilité à d'autres femmes, appartenant à des milieux sociaux privilégiés. Mais à la différence des femmes dont la qualification tend à une certaine reconnaissance, comme pour les hommes, de la disponibilité temporelle, ce n'est pas ici le cas. On y trouve ce que nous avons appelé la « norme flexible hétéronome », dans laquelle cette disponibilité, qui se traduit par des emplois à temps partiel, fractionné, peu prévisible, presté sur des plages d'horaires décalés, n'est reconnue ni matériellement – en termes de salaires, de carrière et de qualification – ni symboliquement (Bouffartigue et Bouteiller, 2003-b). Elle est par ailleurs mal appréhendée par les enquêtes sur les conditions et les horaires de travail (Gadrey et al., 2004). C'est que ce « modèle domestique » de disponibilité temporelle, fondé sur la disponibilité à autrui – enfants, conjoint, clients, usagers – s'oppose au modèle de « l'expert » ou de « l'urgentiste », en ce que les compétences qu'il mobilise sont invisibles, naturalisées comme « féminines » (Devetter, 2004).⁷ C'est sans doute dans les emplois d'aide à domicile que ce modèle de la disponibilité permanente est le plus contraignant car il y est particulièrement euphémisé sous la valorisation du relationnel, voire de l'humanitaire (Angeloff, 2001)

C'est dans ces emplois que l'on trouve les aspects négatifs et régressifs de la relation entre la présence accrue des femmes dans le monde du travail et la dynamique de la division sexuée du travail professionnel et domestique. Si on y rencontre, comme chez les infirmières, l'existence de carrières au regard du temps de travail – se traduisant par un rapprochement des régimes horaires « normaux » –, leur activité professionnelle est bien plus discontinue et moins autonome par rapport à celle du conjoint. Et leur résistance à la domination masculine est freinée par le poids des normes traditionnelles qui associent, dans la sphère domestique comme dans celle du travail professionnel, féminité et dévouement au service d'autrui. Précarisations professionnelles, sociales et familiales peuvent alors se conjuguer dans des dynamiques de marginalisation sociale. Cette résistance n'en existe pas moins (Appay, 2004). Elle est sans doute plus facilement repérable dans l'espace public – où quelques actions collectives de jeunes, femmes et hommes de la restauration rapide sont apparues – que dans l'espace privé. Mais même dans ce dernier les femmes peuvent s'appuyer sur

⁷ L'auteur montre que les femmes sont moins que les hommes exposées aux formes les plus visibles et les mieux reconnues socialement de disponibilité temporelle au travail – notamment le travail de nuit, et longues durées hebdomadaires – mais davantage à des formes moins visibles et moins reconnues socialement – travail le samedi, absence de choix des horaires, longues coupures...

certain atouts, comme un niveau de diplôme supérieur aux hommes dont elles sont amenées à partager l'existence et les temps.

4- Au-delà du temps de travail : les formes de la disponibilité temporelle.

Les formes de la disponibilité temporelle au travail – et de reconnaissance sociale de cette disponibilité – se transforment, tout en demeurant nettement différenciées selon les sexes. En même temps la dégradation du contenu et des conditions du travail pèsent sur les modalités selon lesquelles s'exprime l'aspiration à la diminution du temps de travail. C'est pourquoi le processus historique de réduction du temps de travail ne nous dit *a priori* rien sur la libération effective du temps ni sur les progrès dans le domaine de la division du travail parental et familial selon les sexes. L'expérience française des « 35 heures » est à cet égard riche d'enseignements. Comment une des plus anciennes revendication ouvrière peut-elle se retrouver aujourd'hui, en partie privée de sens aux yeux de nombreux salariés, et prise au piège de débats aux allures très idéologiques ? Et comment expliquer que si peu de changements aient été associés à cette diminution de la durée du travail dans la nature des activités hors travail et dans leur répartition sexuée ? On se propose d'éclairer ces questions de trois manières : en interrogeant le lien entre les modalités souhaitées ou réalisées de la RTT, l'évolution du travail et des activités hors travail (1) ; en rappelant que les modalités contemporaines de la subordination au travail compliquent la diminution effective de son emprise temporelle (2) ; en pointant les difficultés de transposition sur la scène collective de la négociation des aspirations différenciées, en particulier entre les genres, en matière de temps de travail (3).

4-1 Temps de travail et temps hors travail prennent sens en fonction des conditions et du contenu du temps du travail .

Depuis les travaux pionniers de W. Grossin (1969, 1974), on sait combien la nature et les conditions de l'activité professionnelle pèsent sur *les temps de la vie quotidienne*. L'enveloppe du temps de travail dissimule celle du temps du travail, au sein de laquelle se nouent le degré de maîtrise sur les activités réalisées et leur appropriation subjective. La force des revendications d'un temps de travail « compressé » - sur 12 heures, sur quatre jours, par une retraite très précoce – est un bon symptôme de l'ambivalence des relations entre le rapport au travail et les aspirations en matière de temps sociaux.⁸ D'un côté, elle répondent au désir de bénéficier réellement d'un temps de non travail supplémentaire. De l'autre, elle revient souvent à chercher à mettre à distance un travail dégradé, en prenant acte de cette dégradation passée et à venir, en renonçant de fait à le transformer : c'est alors prendre le risque de se priver d'un temps vraiment libéré, puisqu'il faut plus de temps pour « récupérer » d'un travail plus dense ou plus intense, et que, plus au fond, les préoccupations professionnelles parasitent le temps hors travail.

Or les questions de conditions de travail ont été les grandes oubliées des négociations liées aux « 35 heures », quant elles n'ont pas fait purement et simplement

⁸ Cette aspiration est assez ancienne, si on en croit les premiers travaux de W. Grossin (1969) : “ Ce sont les longues interruptions de travail, les fins de semaine de deux jours comme les congés annuels, plutôt que les courtes journées de travail réparties selon les exigences d'un rendement optimum, qui donnent aux travailleurs le sentiment de leur désaliénation ” (p. 150)

l'objet de contreparties négatives : densification du travail, flexibilisation des temps de travail. Cela sur un fond de développement du travail en flux tendu et de la montée des temporalités marchandes dans les temporalités productives. Et les modalités de RTT qui ont été privilégiées ont été les demi-journées ou les journées régulières de repos ou les journées de congés supplémentaires.⁹

Cette double donnée – un travail inchangé ou plus difficile, des journées ordinaires de travail aussi longues – est sans doute à mettre en rapport avec des résultats majeurs des enquêtes sur les effets de la RTT. Les usages des temps libérés par la RTT traduisent une accentuation des pratiques hors travail antérieures, selon leur distribution sociale et sexuée, plutôt que des transformations significatives en la matière (Cette et Diev, 2003 ; Méda et Orain, 2002 ; Boulin, Lallement, Le fèvre et Silvéra, 1998). On sait par ailleurs que les segmentations de tous ordres au sein du monde du travail n'ont guère été réduites, quant elles ne se sont pas trouvées accentuées (Estrade et Ulrich, 2002 ; Pelisse, 2001 ; Pelisse, 2002). Ainsi les écarts d'appréciation sur les « 35 heures » sont bien plus grands entre femmes qu'entre hommes. Autre exemple les appréciations portées par les parents de jeunes enfants sur la RTT sont très différenciées selon qu'elle s'est ou non traduite par une régularité, une prévisibilité et une maîtrise des horaires de travail, ce qui renvoie à l'appartenance ou non au secteur protégé et syndiqué du monde du travail (Fagnani et Letablier, 2003).

4-2 La RTT à l'épreuve des nouvelles formes de subordination professionnelle.

Les deux normes temporelles professionnelles idéal-typiques qui progressent sur la base du recul de la norme « fordienne » sont d'une part une « norme flexible autonome » et d'autre part une « norme flexible hétéronome » (Bouffartigue et Bouteiller, 2003-b). Les formes de la subordination salariale, et les formes de disponibilité temporelle associées à ces deux normes renouvellent la manière dont se pose le problème de la régulation et la diminution des temps professionnels. Dans le cas de la figure fordienne ou industrielle du travail, l'unité « de lieu, de temps et d'action », pour reprendre l'expression de P. Zarifian, facilite l'action collective des organisations de travailleurs comme de l'Etat afin de parvenir à borner, séparer et évaluer le travail à partir de sa dimension temporelle, même si, on l'a dit, la séparation travail/hors travail n'est jamais complète.

Dans le cas de la « norme flexible autonome » – dont la figure du cadre, ou, mieux, des professions artistiques et intellectuelles, exercées parfois sous statut libéral, offrent des illustrations concrètes –, cette séparation est bien moins évidente, car la mobilisation de capacités intellectuelles et cognitives est rebelle à l'enfermement dans un espace/temps, d'autant plus que les nouveaux outils « nomades » circulent entre les lieux. De plus, la durée de présence dans l'espace/temps professionnel perdant sa pertinence comme condition de l'efficacité et comme critère de mesure de l'activité de travail, se développe son contrôle par les objectifs. Ces derniers sont assignés par l'employeur, sous des dehors souvent contractuels, ou définis par l'individu lui-même, en fonction de son mode d'appropriation des normes professionnelles et du niveau de

⁹ Dans toutes les catégories de salariés la modalité quotidienne ne RTT s'est avérée être un souhait minoritaire, même chez les femmes peu qualifiées. Nous avons pu le vérifier auprès des infirmières, lesquelles étaient fondées à craindre que cette forme de RTT risquait d'être la moins effective. Sauf à être de grande ampleur – deux heures ? – la réduction quotidienne du temps professionnel n'apparaît donc pas favoriser, plus qu'une autre modalité, une modification de la division du travail domestique.

revenu visé.¹⁰ On le voit les enjeux de la régulation du temps professionnel se déplacent du terrain du temps vers le terrain des objectifs qui définissent *in fine* la réalité de la charge de travail – et de ses dimensions mentale, cognitive, subjective, les plus difficiles à objectiver donc –, et des normes professionnelles justes et légitimes. Pour une part au moins, l’allongement du temps de travail dans les catégories les plus qualifiées renvoie aux difficultés de l’action collective et syndicale sur ce plan.

Si les cadres sont parmi ceux qui ont le mieux bénéficié de la RTT, ils le doivent en particulier à ces atouts majeurs qui séparent leur disponibilité temporelle de celle des salarié-e-s peu qualifiés des services : elle est reconnue sur le plan de la rémunération et du statut salarial, et elle est bien davantage maîtrisée car elle échappe aux formes de précarité d’emploi d’astreintes horaires les plus pénibles (horaires atypiques, coupures, aléas des prestations). Tel n’est pas le cas des formes hétéronomes de flexibilité qui s’imposent aux salarié-e-s peu qualifiées, surtout quand ils sont doublement handicapés en tant que femmes et en tant que faiblement diplômé-e-s et qualifié-e-s sur le marché du travail. Ici les obstacles sur lesquels buttent une régulation et une diminution effective du temps de travail sont d’un autre ordre : les difficultés structurelles de la résistance et de l’action collectives, ne serait-ce que pour faire vivre le droit du travail ; les pièges de l’identification culpabilisante à cet autrui – client, patient, usager – à qui l’on rend service au travers du dévouement et autres compétences naturalisées comme féminines, pièges particulièrement présents dans le *caring labor* (Molinier, 2004).

2-3 Des aspirations des sujets aux revendications collectives : une transposition collective problématique

En rapport avec ce qui vient d’être rappelé, l’époque semble lointaine où le temps de travail semblait particulièrement bien se prêter à la mise en forme de revendications simples et unificatrices du monde du travail salarié : la « semaine de 48 heures », les « 40 heures », ou même les « 5 semaines de congés payés ». Un des aspects des limites de la symbolique des « 35 heures » en France,¹¹ outre le fait qu’une partie importante des salariés en ait été écartée – ceux des entreprises de moins de 20 salariés – est la grande diversité des modalités de RTT, laquelle ne se traduit que rarement par « 35 heures par semaine », quand il ne s’agit pas d’une annualisation de l’échelle de référence.

Un des exemples les plus significatifs du décalage entre le vécu temporel de salariés et la scène publique de la négociation de la RTT nous a été fourni par les infirmières hospitalières. Enquêtant en pleine période de mise en place des « 35 heures » à l’hôpital, nous prenions la mesure de l’enjeu central du passage à temps partiel – généralement sous la forme de 80% du « temps plein », soit quatre journées de travail par semaine – dans la vie et dans les stratégies temporelles des infirmières. La plupart de celles qui avaient au moins un enfant à charge adoptaient cette solution pour « souffler » un peu, même si toutes ne parvenaient pas à choisir la journée libérée, et toutes ne revenaient pas à temps plein une fois les enfants élevés, l’usure professionnelle étant passée par là. En utilisant massivement ce qu’elles perçoivent comme un droit, et donc plutôt sur le mode du « temps partiel choisi » comparé à

¹⁰ Une enquête récente sur les conditions et le temps de travail de médecins, salariés et libéraux, nous a montré l’importance chez ces derniers du niveau de revenu jugé légitime comme régulateur de fait des temps professionnels (Bouffartigue et Bouteiller, 2004-b)

¹¹ Concurrencée parfois par « la semaine de quatre jours »

d'autres situations comme celles des caissières de la grande distribution, elles nous parlaient en même temps des délais trop longs pour obtenir satisfaction, des risques de changement de service à affronter, ou encore des dangers de devenir des « bouche trou » en cas d'absence de collègues. Or pas un mot de ces enjeux liés à la gestion du temps partiel n'était prononcé par les acteurs syndicaux s'agissant de la mise en œuvre des « 35 heures ».¹² Bien entendu, une partie de ce décalage est probablement dû à la distance qui sépare le profil socioprofessionnel et sexué des responsables syndicaux, chez qui les infirmières et les femmes sont très sous-représentées. Mais on peut y voir également une manifestation de la difficulté plus profonde de l'acteur syndical à faire vivre une perspective de « garanties collectives pour des droits individuels ».

Face à la nécessité de promouvoir d'autres objectifs revendicatifs en matière de RTT que les « 35 heures » pour tous, on peut légitimement envisager de passer de l'échelle hebdomadaire à celle de la vie, comme le fait la CES. avec les « 50 000 heures ». L'intérêt est à la fois de mettre l'accent sur l'importance de la durée du travail à l'échelle de la vie toute entière, et d'ouvrir la voie à des cursus différenciées selon les souhaits des sujets. Mais autant les échelles temporelles du temps de travail doivent être combinées dans l'analyse – le cas de la France est caricatural, puisque quasiment « une seule génération », celle des 25-50 ans, est au travail, et travaille intensément - et dans l'action, autant il paraît nécessaire de continuer à donner des repères collectifs aux échelons plus courts du quotidien et de la semaine. Ces derniers font bien davantage sens aux yeux des salariés, et ils sont par ailleurs décisifs sur le plan de la répartition sexuée du travail domestique.

Conclusion

Introduire la perspective temporelle dans la réflexion sur la division sociale et sexuée des activités dans nos sociétés ouvre de nouveaux horizons pour une vision critique des dynamiques en cours. Dans un monde du travail professionnel mis sous pression sous l'effet du chômage et des précarités, toutes les inégalités sont activées, les progrès vers plus d'égalité fragilisés. Le modèle libéral et dual d'une polarisation sociale au regard des richesses et du temps menace, y compris dans l'Europe continentale : le sentiment de « manquer de temps » n'est-il pas déjà devenu, en partie, la marque d'un privilège, celui d'avoir un emploi d'abord, celui d'avoir un « bon » travail ensuite ? Le mot d'ordre « travailler moins pour travailler tous » et répartir plus équitablement l'ensemble des activités humaines est plus que jamais actuel. Y parvenir suppose cependant de braquer le projecteur sur nombre de points aveugles du débat public et de points faibles des travaux de recherche : les présupposés sexistes de la notion de « conciliation » ; les clivages de classe qui tendent à séparer les femmes entre elles ; les enjeux de contenu, de qualité et de sens des activités professionnelles ; les métamorphoses des modalités de l'emprise du travail sur l'existence ; la schizophrénie qui guette le citoyen, tantôt travailleur soucieux de la qualité de ses temps, tantôt client ou usager demandeur d'une société aux services fonctionnant en continu..

¹² Exemple plus large du temps partiel ailleurs : à quelles conditions les femmes ont-elles été gagnantes ? (Bue et al.) Y a-t-il des enseignements intéressants sur ce point dans l'expérience du mandatement citée par Lallement, dans laquelle ce sont souvent des femmes qui ont négocié ?

Références

- Algava E. (2002), « Quel temps pour les activités parentales ? » *Etudes et Résultats*, n° 16, DRESS, mars.
- Angeloff T. (2001), « Les temps sociaux : contrainte ou liberté ? Le temps de travail des aides à domicile », *Le temps des un-e-s le temps des autres*, Journée du MAGE, 23 novembre.
- Appay B. (2003), *Autonomie contrôlée et précarisation sociale. Contribution à l'analyse de la concentration économique et de ses conséquences sur le travail*, Habilitation à diriger les recherches, Université de Versailles St Quentin en Yvelines, 2004.
- M. A. Barrère-Maurisson, M. Buffier-Morel et S. Rivier (coll.) (2002), *Partage des temps et des tâches dans les ménages*, Cahier Travail et Emploi, Ministère de l'emploi et de la solidarité, La Documentation française.
- Anxo D. (2003), « Division sexuelle des tâches. Les expériences françaises et suédoises », *Futuribles*, n° 285, avril.
- Anxo D., Flood L., Kocoglu Y. (2002), « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Economie et statistique*, n° 352-353.
- Bertaux-Wiame I. (2003), « Parcours professionnel et mobilité géographique. Une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire », *9 èmes journées de sociologie du travail*, Paris 27 et 28 novembre.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2003-a), « Jongleuses en blouse blanche. La mobilisation des compétences temporelles chez les infirmières hospitalières », *9 èmes journées de sociologie du travail*, Paris 27 et 28 novembre.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2003-b), « A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *Revue de l'IRES*, n° 2, avril.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2004-a), *Le temps de travail dans le temps de l'emploi. Biographies professionnelles et biographies familiales d'infirmières de plus de 40 ans*, Rapport pour le compte de la DREES, LEST, avril.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2004-b), *Les conditions de travail des médecins. Intérêt et limites d'une comparaison entre salariés et libéraux*, Rapport pour le compte de la DREES, LEST, Octobre.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2005), « Two occupational groups facing the challenge of temporal availability. Nurses and bank managerial staff in France, Belgium and Spain. A paraître dans Boulou J.Y., Lallement M., Messenger J., Michon F. (ed.), *Decent working time, new trends, new issues*, ILO.
- Boulou J-Y, Lallement M., Lefèvre G., Silvéra R. (1998), « Temps de travail et modes de vie : quelques résultats d'une enquête empirique », *Futuribles*, n° 237.
- Callejo J., Moron R., Prieto C., Ramos R. ; Lago J., Meseguer P. et Otaegui A. (coll.), (2003), *Temps professionnels institués, représentés, vécus. Monographie espagnole*, septembre.
- Cette G., Diev P., « L'impact de la réduction du temps de travail », *Futuribles*, n° 285, avril.
- Chenu A. (2003), « Les usages du temps en France », *Futuribles*, n° 285, avril.
- Chenu A. et Herpin N. (2002), « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs ? », *Economie et statistique*, n° 352-353.
- Clot Y. (2000), *Le problème du temps en psychologie du travail*, CNAM.
- Coulangeon P., Menger P-M, Robarik I. (2002), « Les loisirs des actifs : un refait de la stratification sociale », *Economie et statistique*, n° 352-353.
- Devereux A-M, G. Frinking (2001), *Les pratiques des hommes dans le travail domestique. Une comparaison franco-néerlandaise*, CSU-IRESCO-CNRS.
- Estrade M-A et Ulrich V. (2002), « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et emploi*, n° 92, octobre.

- Gadrey N., Jany-Catrice F., Pernod-Lemaître M. (2004), "Les conditions de travail comparées des ouvriers et des employés : une question de temps", *Séminaire International sur le Temps de Travail*, Paris, 26-28 février.
- Fagnani J., Letablier M-T (2003), « La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ? », *Premières informations et premières synthèses*, n° 01.2, DARES, janvier.
- Grossin W. (1969), *Le travail et le temps. Horaires, durées rythmes*, Anthropos, 1969.
- Grossin W., (1974), *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton, 1974.
- Grossin W., (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octares, Toulouse, 1996.
- Gershuny J. (2000), *Changing Times : Work and leisure in Postindustrial Society*, Oxford University Press.
- Gershuny J. (2003), « L'économie politique du temps », *Futuribles*, n° 285, avril.
- Junter-Loiseau (1999), « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations », *Cahiers du Genre*, n° 24.
- Lapeyre N., Lefevre N. (2004), « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France », *Nouvelles questions féministes*, n° 23 (3).
- Letrait M. (2002), « L'utilisation par les chômeurs du temps libéré par l'absence d'emploi », *Economie et statistique*, n° 352-353.
- Méda D., Orain R. (2002), « Transformation du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail », *Travail et emploi*, n° 90, avril.
- Molinier P. (2004), « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme ? Une critique de l'éthique du dévouement », *Nouvelles Questions Féministes*, n° 23 (3).
- Pelisse P. (2001), « 35 heures : les disparités entre hommes et femmes », *Quatre pages*, Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 48, novembre.
- Pelisse J. (2002), « A la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*, n° 90, avril.
- Prouteau L., F-C. Wolff (2002), « La participation associative au regard des temps sociaux », *Economie et statistique*, n° 352-353.
- Robinson J.P. (2003), « La vie quotidienne : une comparaison France/Etats Unis », *Futuribles*, n° 285, avril.